

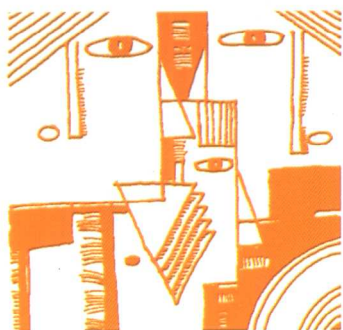
本辑焦点：组织行为与文化

(Organizational Behavior and Culture)

中国社会科学院社会学研究所主办

李原/特约主编

中国 社会心理学 评论



第三辑

Chinese
Social
Psychological
Review
(Vol.3)

- 差序格局与华人组织行为 郑伯坝
- 华人组织中的关系与社会网络 周丽芳
- “华人工作相关人格量表”的编制、
意义与效度 许志超 甘怡群 郑庆章
- 中国的组织公民行为研究 樊景立 钟晨波 D.W.Organ
- 关系人口统计因素和“关系”的影响：来自中国的案例
..... 樊景立 徐淑英 忻榕 郑伯坝
- 中国人的分配正义观 张志学
- 中国企业CEO的领导行为及对企业经营业绩的影响
..... 王辉 忻榕 徐淑英
- 员工心理契约的结构及其对工作相关态度的影响 李原 郭德俊
- 中国职工组织承诺研究 凌文铨 张治灿 方俐洛
- 企业文化与领导风格的协同性实证研究 陈维政 忻榕 王安逸
- 对管理者工作绩效结构的探索性研究 孙健敏 焦长泉
- 高新技术企业中的高层管理团队建设 彭泗清

社会科学文献出版社 SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)





中国 社会心理学 评论

第三辑

Chinese Social Psychological Review

(Vol.3)

○ 李 原 / 特约主编



社会科学文献出版社 SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

图书在版编目 (CIP) 数据

中国社会心理学评论 第三辑/李原特约主编. —北京:
社会科学文献出版社, 2006. 11
ISBN 7-80230-326-5

I. 中... II. 李... III. 社会心理学-研究-中国-
文集 IV. C912.6-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 123377 号

中国社会心理学评论 第三辑

特约主编 / 李 原

出 版 人 / 谢寿光
出 版 者 / 社会科学文献出版社
地 址 / 北京市东城区先晓胡同 10 号
邮政编码 / 100005
网 址 / <http://www.ssap.com.cn>
网站支持 / (010) 65269967
责任部门 / 皮书出版中心 (010) 85117872
电子信箱 / pishubu@ssap.cn
项目经理 / 范广伟
责任编辑 / 崔 岩
责任印制 / 盖永东

总 经 销 / 社会科学文献出版社发行部
(010) 65139961 65139963
经 销 / 各地书店
读者服务 / 市场部 (010) 65285539
法律顾问 / 北京建元律师事务所
排 版 / 北京中文天地文化艺术有限公司
印 刷 / 北京季蜂印刷有限公司

开 本 / 787 × 1092 毫米 1/16 开
印 张 / 18.75
字 数 / 317 千字
版 次 / 2006 年 11 月第 1 版
·印 次 / 2006 年 11 月第 1 次印刷

书 号 / ISBN 7-80230-326-5/D·066
定 价 / 33.00 元

本书如有破损、缺页、装订错误,
请与本社市场部联系更换



版权所有 翻印必究

中国社会心理学评论

编辑委员会

编委会主任：杨宜音 中国社会科学院社会学研究所

委 员：陈午晴 中国社会科学院社会学研究所

方 文 北京大学社会学系

刘 力 北京师范大学心理学院

徐 冰 中国社会科学院社会学研究所

杨 宇 美国南加州大学心理系

翟学伟 南京大学社会学系

赵旭东 中国农业大学人文与发展学院社
会学系

卷 首 语

近二三十年来，随着我国经济的稳步发展，组织管理的重要性日益突显出来，与此相对应，工业与组织心理学在我国也得到了较大发展。然而，由于起步比较晚，起点也比较低，国内的研究水平距离国际标准有着相当明显的差距。具体表现在这一领域中，大量介绍的是西方的概念术语、理论框架和研究成果。由于我国社会文化、生态环境的不同，这种直接移植西方学者以西方人为被试得到的研究成果显然存在很大问题。

中国社会所遵循的法则与西方迥然不同，强调社会和谐和人际关系的合理安排一直被认为是中国文化的显著特征，以儒家文化为主导的文化传统依然影响着现代人生活的方方面面，也影响着人们的社会心理和行为范式的深层结构。因此，对于工业与组织心理学的研究者来说，不但应把握西方最新的研究成果和发展趋势，及时了解国外先进的管理理论，更应在我国的社会文化背景下，探讨管理中的具体问题，分析企业发展的特有规律，为管理实践提供理论和方法上的指南。近年来，越来越多的学者意识到了这一点，并通过本土心理学的视角来探讨工业与组织心理学的相关问题。

然而，正如樊景立教授所言，本土心理学的耕耘者，似乎对理论探讨的兴趣远高于对实证研究工作的兴趣，结果人人都乐于发展自己偏爱的理论，但都缺乏具体有力的实证资料来佐证，结果是各说各话。到底哪一家理论最能贴切解释当前我国企业组织内的行为现象，就很难分辨清楚。因此，本期所选择的论文中，除了少数几篇理论建构的经典文章以外，主要以实证研究为主，反映的是对当代企业的具体问题的深入探讨。虽然，针对我国企业进行的研究还是零零散散、十分琐碎的，到目前来说尚不能拼接出一幅组织行为科学的完整图像，但它毕竟代表了我国研究者在该领域中的努力探求和可喜成果。

杨国枢先生曾指出心理学研究的中国化问题包括四个层次：①以中国人为研究对象，重新验证国外研究的结果，这是本土化的最低层次，也是

最起码的工作；②以实证的方法探讨中国人重要和特有的心理行为现象；③修改心理学旧概念与旧理论，并创立心理学的新概念与新理论；④改良旧方法与设计新方法。从国内现有的工业与组织研究来看，主要还是以杨先生提到的第一和第二层级的工作为主。这说明关于组织行为的研究还任重而道远。我们希望通过这一专辑的出版使更多的学者关注这一主题，进一步推动该领域的本土化研究工作。

李 原

2006年8月

目 录

C O N T E N T S

差序格局与华人组织行为	郑伯坝 / 1
华人组织中的关系与社会网络	周丽芳 / 53
“华人工作相关人格量表”的编制、意义与效度	许志超 甘怡群 郑庆章 / 87
中国的组织公民行为研究	樊景立 钟晨波 D. W. Organ / 102
关系人口统计因素和“关系”的影响：来自中国的案例	樊景立 徐淑英 忻 榕 郑伯坝 / 125
中国人的分配正义观	张志学 / 157
中国企业 CEO 的领导行为及对企业经营业绩的影响	王 辉 忻 榕 徐淑英 / 191
员工心理契约的结构及其对工作相关态度的影响	李 原 郭德俊 / 212
中国职工组织承诺研究	凌文铨 张治灿 方俐洛 / 227
企业文化与领导风格的协同性实证研究	陈维政 忻 榕 王安逸 / 245
对管理者工作绩效结构的探索性研究	孙健敏 焦长泉 / 264
高新技术企业中的高层管理团队建设	彭泗清 / 283

CONTENTS

目 录

- Concentric Differentiation and Chinese Organizational
Behavior *Bor-Shiuan Cheng / 1*
- Guanxi and Social Network in Chinese Organization
Li-Fang Chou / 53
- The Conceptualization and Validity of Chinese Personality
at Work Questionnaire (CPW)
C. Harry hui, Gan Yiqun, Kevin Cheng / 87
- Organizational Citizenship Behavior in the People's
Republic of China *Jiing-Lih Farh, Chen-Bo Zhong,
Dennis W. Organ / 102*
- The Influence of Relational Demography and Guanxi;
The Chinese Case *Jiing-Lih Farh, Anne S. Tsui,
Katherine Xin, Bor-Shiuan Cheng / 125*
- Distributive Justice from a Chinese Perspective *Zhixue Zhang / 157*
- The Leadership Behavior of Chinese CEOs and their
Influences on Firm Performance and
Employee Attitudes *Hui Wang, Katherine Xin, Anne S. Tsui / 191*
- A Study of the Structure of Employee Psychological
Contract and its Relationship with Employee
Work-related Attitudes *Yuan Li, Dejun Guo / 212*

A Study of the Organizational Commitment of Chinese

Employees

Wenquan Ling, Zhican Zhang,

Liluo Fang / 227

A Case Study of the Coordination between Enterprise

Culture and Leadership Work Style

Weizheng Chen, Katherine Xin, Anyi Wang / 245

An Exploratory Study of Managerial Performance Structure

Jianmin Sun, Changquan Jiao / 264

Top management Teams in High-Tech Firms

Siqing Peng / 283

差序格局与华人组织行为

郑伯埙

台湾大学心理学系暨研究所

一 绪 论

近年来，对华人企业组织的研究，有越来越多的趋势。助长此一趋势的原因颇多，但最主要的原因有三：第一，东亚四小龙在过去短短三十年间，造成了高度的经济成长，而有经济奇迹之称。除了韩国之外，中国的台湾和香港地区及新加坡都是典型的华人社会，而韩国亦颇受传统中国文化的洗礼（Rozman, 1991）。第二，中国内地的经济改革正如火如荼进行着，而且在沿海地区也已取得了惊人的成就，哈佛大学教授傅高义就宣称广东是亚洲第五只小龙（Vogel, 1989）。第三，对许多跨国企业而言，在上述华人社会投资已被证实是提高全球竞争力的终南捷径，也是确保获利率的不二法门^①。基于上述理由，许多领域的学者纷纷投入华人组织的研究，试图对华人的组织有更进一步的了解。

（一）移植型研究

可惜，与光鲜亮丽的经济奇迹成绩单比较起来，对华人的企业及组织行为，我们所知仍相当有限。许多人对华人组织行为的认识，似乎只停留在“本质上，华人的组织行为与美国人和日本人并没有什么两样”的浮面印象上。有太多的研究透露了此种讯息：绝大多数的华人组织行为研究都是在验证国外发展的理论或概念，而且几乎已经到了泛滥的地步。以台湾为例，姑不论其他社会科学的研究论文有多少，每年有多少管理学院组织或人力资源组的硕、博士毕业，就制造出多少篇移植型的论文。不仅台湾如此，即使是最近两篇有关大陆与其他华人地区组织行为的评论性论文（Hui & Tan, 1994；Wang, 1994），亦可发现此种一面倒的现象。

上述现象说明了,许多华人组织行为的研究者都认为组织行为的原则并无畛域之分,是放诸四海皆准的——于是重复西方的研究,复制西方的研究结果,乃成了最高指导原则。研究者首先从精熟文献着手,翻译研究工具,熟悉研究设计,遵循研究步骤,一切唯西方马首是瞻。一旦发现类似研究结果,就肯定此一理论或概念之价值,并开始移植其实务训练的作法;如果不能获得同样结果,则归因于研究设计不当、研究样本不对等、步骤不标准化等方法上的问题(Adler, 1983)。鲜少有人去挑战理论或概念的缺失,或这些理论或概念对华人组织所彰显的意义^②。

当然导致华人组织行为研究过度依赖西方,除了研究者全盘接受西方的训练,自己不够争气,反省能力不足的理由之外,作为工业社会基石之一的企业组织,也是最近三十年来在华人社会方有长足的发展,而得以展现被研究的魅力。研究经验不足加上领域的新颖,摸着石头过河,他山之石,可以攻错,以西方为师也应是不得不尔的无奈选择。然而,三十年过去了,我们虽累积了不少组织行为的研究,但这些研究对华人组织行为之了解,究竟有多大的助益,殊值讨论。

事实上,从现有华人组织行为的研究来看,几乎西方的组织行为教科书有什么理论与概念,就可找到相应的论文。例如,工作满足感(郑伯坝, 1977; 徐正光, 1980; 张立芸, 1987)、工作动机(刘兆明, 1992)、离职行为(樊景立, 1978; 余安邦, 1980)、组织气候(许士军, 1978)、领导统御(郑伯坝, 1977, 1990a; 黄国彦、翁一峰, 1980)、工作压力(陈俐伶, 1988)、组织文化(丁虹, 1987; 郑伯坝, 1990b)及组织网络(谢国雄, 1991)。甚至有些研究就像追求时髦、赶流行一样,西方有什么新点子出来,我们就开始引进与复制,十足展现了“模仿大国”的本色。显然地,此一剑及履及的移植作风,对新知的引进与新想法的萌芽,自有其不可磨灭的贡献^③。然而,长此以往,自不免陷入理论与实务对话困难、学术研究与公司经管脱节的情形,这种鸡同鸭讲的窘境一再从业界对学界培养之人才纸上谈兵、眼高手低的批评中暴露出来。我们虽不反对有部分人持续做引进新概念的工作,但投入的资源应该减少,而且在引进以前,需要考虑当时的文化脉络,并加以消化、批判及反省,而不是一窝蜂抢进,人云亦云。

(二) 文化型研究

虽然华人组织行为的研究仍处于萌芽阶段,但仍有一些研究,试图去解开华人企业组织行为之谜。同时,亦有一些小小的收获。就这方面的研

究而言，主要是受两大潮流的影响：第一，是对中国式管理特色的思考。既然亚洲四小龙取得傲人的经济成就，许多研究者就质疑韦伯（Weber，1958）“中国无法发生资本主义”之论点的正确性，并认为儒家伦理不但不妨害资本主义的发展，甚至是有下面作用的。问题是究竟何种伦理才是经济发展的动力因素（如金耀基，1992）？透过此一问题的提出、思考及讨论，研究者开始认真思考儒家伦理与经济发展的关系，而导致后来一连串的研究，并举办多次研究会^④。第二，是呼应了1970年代末期兴起的组织文化研究取径的思潮^⑤。组织文化的研究，一反过去将组织视为机械式官僚结构或效率机能展现体的主张，而视组织为一小型社会。组织本身是滋养文化的环境，也是由文化衍生而来的结构（Smircich，1983）。因此，需要从文化的观点来了解组织。要如何了解呢？一般而言，可以从两个方面来了解，一个是文化的滋生机构，一个是更大社会文化的表现，前者反应了最近团体文化或微观文化的研究取向；后者则说明了组织的模式是与大社会的文化习惯结合在一起的取向。显然地，对华人组织行为的研究，大多试图把华人的组织模式、组织行为与中国文化加以连结，试图找出文化价值对组织所彰显的意义。这方面的研究成果，可以依研究课题，从领导统御、成就动机、人事考核以及家族主义等方面来讨论。

1. 领导统御

对华人组织内部的领导，研究并不多。最早可以追溯自哈佛大学 Silin（1976）的博士论文“领导与价值：台湾大型企业的组织研究”。本论文是以台湾大同公司为对象，采用访谈方式，探讨儒家思想与公司的管理行动、经营行为间的关系，并发现儒家伦理可视为行动规范基础（normative basis of action），是华人企业行为的重要指导方针。只要透过一定程度的社会化或教化，此一规范就能发挥作用。其中作为儒家伦理重要德目的“无私”尤为重要，它不但是领导主管的重要修养，也是企业成员所要求于企业主持人者。也唯有如此，部属方能心悦诚服遵行领导者的指示与命令。

不只在企业界，即使在军事组织亦可发现强调公私分明的现象。在一个以军队连级单位的研究中，研究者以开放式问卷询问士官兵，要他们说明连级军官的领导行为。并经内容分析、与带兵军官讨论、并参考 Fleishman（1953）的督导行为描述问卷（Supervisory Behavior Description Questionnaire, SBDQ）后，发展领导行为的测量工具，施测于八个连队，580位士官兵。结果除了得到与美国一致的体恤与主动结构两个向度之外，还得到另一个公私分明的因素，此因素可以说明领导者是否大公无私、廉

正不阿及丝毫不苟，并足以区分绩效卓著与绩效低落之军官的差异（郑伯坝、庄仲仁，1981）。换言之，在中国的军事组织里，组织成员在评估其领导者时，除了关心领导是否体恤部属、戮力工作外，亦强调领导者为人处世是否公私分明、廓然大公、无偏一己之私。

无独有偶，中国内地的研究者在引进日本三隅二不二（Misumi, 1985）的领导 PM 理论时——P 指的是绩效（performance），为团体目标的达成；M 指的是维生（maintenance），为维系团体的存在^⑥——亦发现对领导者的评估，除了这两个因素之外，另外还有一个 C 因素（character and moral factor）亦颇为重要。C 因素指的是领导者个人的素质与品德，这些品德包括了克己奉公、刚正不阿、不谋私利、不走后门等（凌文铨，1991）。从内容来看，这些品德与上一个研究的“公私分明”颇有异曲同工之妙。为什么华人组织成员特别强调领导者公私分明的德目？除了现实政策、法制的考虑之外，实在很难将传统文化对上位者的要求——无私无偏的道德伦理排除在外。

2. 成就动机

究竟华人社会的经济成长是如何造成的？理由何在？为了解答此一问题，许多人都把焦点集中在工作伦理上，例如光宗耀祖（陈其南，1987）；人世苦行、勤俭刻苦、创业垂统（余英时，1987）及人皆可为尧舜（黄进兴，1987）。所谓工作伦理，事实上，指涉的是个人强烈追求成就的工作动机；由于这些动机，使得华人社会的人民愿意努力工作、勤奋向上，而导致了经济的高度成长。虽然此一说法受到重视，然而，在一个以学生为对象的泛文化比较研究中，却不支持华人社会的成就动机有高于其他地区的说法。因此，上述结论并未获得充分支持（张德胜，1990）^⑦。要解决此一看似不一致的问题，可以从余安邦（1990）将成就动机区分为个我取向式与社会取向式成就动机的研究中获取。余安邦从批判 McClelland 成就动机理论出发，认为华人的成就动机是一种社会取向成就动机，而不是 McClelland 强调的个我取向成就动机。前者着重的是家之成就的追求，视家的成功为个人的荣耀，而且其终极的人生目标是“扬名声、显父母；光于前、裕于后”的家道维系主义。因此，中国人之个我取向式的成就动机对于美国人是理解的；但其社会取向的成就动机应该较美国人来得高。此种社会取向成就动机强调的教化内容，可从华人社会普遍存在的家训、家规或家范看出端倪。透过家训等规范，决定了个人的角色关系、角色期待及应表现的角色行为。虽然余氏比较了华人的成就动机与西方人的不同，亦编制具建构效度的研究工具来测量，但并未将此一

想法放到组织行为的领域来讨论,而无法进一步看出:作为一种工作动机,社会取向成就动机究竟代表何种意涵?对组织成员之效能究竟具有何种效果?

这个问题可从另外一篇研究获得进一步的思考。杨国枢与郑伯坝(1987)以九家台湾民营企业462位职员为对象,探讨社会取向成就动机、个我取向成就动机与组织承诺(含组织认同、留职意愿两因素)及工作绩效(含工作表现、守规尽职两因素)的关系。结果发现社会取向成就动机与组织认同、工作表现成正相关;但控制儒家化传统价值观之后,此相关即不显著。而个我取向成就动机与组织承诺及工作绩效之四个变项皆成正相关;且在控制儒家化传统价值观后,除留职意愿之外,与其余三个变项的相关系数仍然显著。研究者并推论:社会取向成就动机与组织成员之效能的关系,可能受儒家化价值观的影响。然而,个我取向成就动机则较不受儒家化价值观的影响,即含有与儒家化价值观无关的成分。此一结果说明了社会取向成就动机在组织效能中扮演着正面而积极的角色,但可能受限于儒家化价值观的作用。

本研究的另一个发现,是儒家化价值观与个我取向式及社会取向式成就动机均具有正相关,表示儒家化价值观愈高,其成就动机就愈高,而组织承诺与工作绩效也愈高。虽然这个研究对儒家化价值观的界定是根据Bond(1984)、Kahn(1979)、Redding(1984)及Lau(1982)等人的研究而来,不见得能够完全代表各式各样的儒家传统价值,但就研究者所掌握的家族主义、谦让守分、上下有序、团结和谐及克难刻苦等价值观而言,此结果间接支持了儒家伦理可能是华人社会经济成长的重要活水源头。事实上,这些价值与所谓的儒家动能主义(Confucian dynamism)(Hofstede & Bond, 1988)是有机分类似的。

另外,亦有研究者从中国传统报的概念,来讨论组织成员的工作动机与领导,认为中国的报恩、报复与努力工作、退缩行为关系密切;而恩义的概念则可说明上下间的领导关系(刘兆明,1991)。由于本研究只是一种概念性的分析,报在组织行为的意义,尚需要做进一步的探讨。

3. 人事考核

儒家伦理除了可用来解释组织效能、经济成长的原因外,亦可说明人事管理实务的差异。例如,谦虚的伦理会影响绩效考核的做法(Farh, Dobbins, & Cheng, 1991)。在以台湾八家公、民营企业900位员工为对象的研究中,研究者搜集了自我考核与上司考核的资料。经过分析之后,发现员工的自我考核分数远低于上司考核,此现象不但相当稳定,不受性

别、年龄及教育程度的影响,而且与在西方所得结果完全不同:在西方通常自我考核的分数较高,而上司考核较低。后来,另一个以人寿保险公司业务员为对象的研究,亦得到类似的结果(Farh & Cheng, 1994)。研究者并推论谦虚价值是提供解释的一个可能因素。此结果显示了在华人社会里,基于文化相对性(cultural relativity)的理由,人事考核的做法可能不同于西方社会。

4. 家族主义

用来讨论华人组织行为的另外一个重要伦理,厥为家族主义。从家族主义的立场来解释华人的组织行为,主要基于两个重要理由:① 华人社会的家族企业偏多,企业经营是家庭生活的延伸,脱离不了家庭性格的形塑(Lin, 1989)。② 所谓儒家伦理与经济发展有关的部分,基本上指的是家族伦理。更深入地说,西方经济发展的源头是基督教伦理,而华人社会则是家族伦理,而非广义的儒家伦理(陈其南, 1986)。

基于这样的理由,有不少研究特别透过家的运作法则,来了解企业组织的经营。虽然这些研究大多不是系统性的经验研究,而是运用既有研究成果提出的研究架构,但是仍值得参考与讨论。从过去的研究看来,在探讨家族主义与华人组织行为的关系上,至少有三种不同的思考面向:第一,讨论儒家伦理与家族主义的关系;第二,探讨家族主义与组织行为的关系;第三,厘清家族主义与经营绩效的关系。

就儒家伦理与家族主义的关系而言,一般人认为儒家要求华人控制自己,并对家族表现顺从的行为(Hamilton & Biggart, 1989)。因此,作为体现家族主义的家族企业,会强调私人关系、家和万事兴、家规为社训、大家长作风及父系父权的企业传承等诸般特性(陈明璋, 1984)。虽然上述看法逃脱不了常识性的判断,但仍具启发作用。

就家族主义与组织行为之关系而言,许多研究者从家族主义的概念出发,仔细讨论家的运作原则及其与企业经营的关系,并得出一些重要结论。例如,陈其南(1986)强调:中国人只注重系谱概念上的宗祧延续,而忽略了延续家户经济体的重要性,因此中国人的绝嗣相对于日本人的绝家,绝嗣要比公司破产严重得多。此种想法表现在企业经营上,就是所谓的重亲主义。Lin(1989)则进一步引申,认为家庭中权威的传承优于一切,以确保家姓之源远流长。通常权威是由长子继承,而财产则由诸子均分,并导出几种结构特性:① 集中且双层次的权威结构;以父亲为中心,诸子为卫星;② 以父系血缘界定成员的身份;③ 家是一个小的社会运作单位,在父亲掌理之下运行;④ 内外有别,分际标准在血缘。既然企业只

是家族的延长,于是企业内的员工角色会被区分为有血缘关系的自己人与无血缘关系的外人;父亲拥有最高的决策权与管理权;企业的扩张需视家族能够掌控的程度;同时,家族的生存优于企业的生存。

上面两种论点,基本上反映了从家的运作原则,透过与其他文化的比较(如中、日、美),去掌握华人家庭的特征,并据以了解企业运作的基础。而亦有另一种研究方式则是透过实际的参与观察,参加组织的经营,再去归纳企业经营与家族主义的关系,郑伯坝(1991)的研究即是此种做法。他认为家族主义所展现的是两种价值,一是家长权威价值,父亲拥有最大的权威;二是关系差异价值。基于家族第一的概念,家族内为圈内人,家族外为圈外人,圈内与圈外是壁垒分明的。此两种价值会进而影响企业内的领导作风、人事管理及资源分配等管理实务活动。

以上三篇论文,本质上差异并不太大(章英华,1994),都强调家族的运作是以父权、财产均分、内外有别为基础的。表现在企业经营上,则是重亲主义、威权管理及差别待遇。

就家族主义与经营绩效的关系而言,这方面的争议极大。一般而言,缺乏实务经验或是完全以局外人身份进行研究的学术界人士都持否定观点,认为家族主义曾妨碍企业现代化、不能考虑事业的长期发展、在技术更新上不能有创新与突破(包遵信,1988)、用人唯私、没有制度(黄光国,1988)、公私不分等。然而,实务经验丰富或真正走入企业,采局内人观点进行研究之学者,则肯定家族主义在企业经营上的功能,包括认同公司的长期发展、较具永续经营的使命、经营理念较易传承、具有弹性与主动的经营作风(彭怀真,1989;黄绍伦,1990)、劳动力来源稳定(谢国雄,1989;何志明,1993)。以上这两种观点的不同与矛盾,反映的不只是研究者立场与采用标准的歧异而已,而且对所谓家族企业的界定也都可能有所不同^⑨。因此,许多对家族企业的批评,若换一个角度,其实正是家族企业的优点。当然,家族主义对企业经营的真正的影响,仍值得做进一步探讨。

5. 小结

以上的研究结果与分析,多少已触及华人组织行为的一些特色,诸如对上位者无私的要求、成就动机、谦虚伦理及家庭主义与企业经营的关系。然而,以往有关华人企业组织的研究结果却是零零散散,十分琐碎,实在无法据此去拼凑出华人组织行为的完整图像。另外,过去的研究虽亦暗示了儒家伦理与经济发展有关,但究竟是透过何种机制而发生影响,亦未能提供一个令人满意的答案。

二 企业家的角色

(一) 结构与个人：孰重孰轻？

讨论华人社会经济奇迹的论文，通常从文化传统、市场力量及政经体系着力^⑩，并得出相当不同的论点（Hamilton & Biggart, 1989）。前一节所提及的研究正反应了大的社会文化传统的论点——儒家伦理的作用。显然地，不管是文化学派、市场学派或是政经学派，都各有其解释得通的地方，亦有力有未逮之处。就文化学派而言，文化差异是可以说明部分事实，然而，许多国家欠缺儒家伦理，仍可完成工业转型；而没有儒家文化遗产的国家，如马来西亚、泰国，到 21 世纪前也可能完成工业化（Vogel, 1991）。更有意思的是，华人社会的经济突破，不是发生在儒家伦理的发源地，而是边陲地区。显示文化可能有其影响力，但绝对不是全部。

就市场学派而言，此类学者强调华人社会的经济成就主要是得力于自由经济市场的长处，政府尊重市场机制，不干预私人企业，使得资金、劳力、资源能做最妥善与合理的运用，并因而获得更高的利润。在竞争之下，保留下来的企业组织，即是最有效能的组织；而且透过前后向的整合，组织规模会逐渐扩大（Chandler, 1977）。这种说法在解释台、港经验与改革开放前的中国内地经济的差异时，是相当有道理的。然而，在解释台港中小企业林立、严密的组织间网络以及企业是采横向而非垂直扩张的现象时，就说不通了。

就政经学派而言，许多人都认为在经济发展过程中，国家或政府扮演着十分重要的角色。透过政府制订各种政策及对经济活动的干预，使得经济得以在政府既定的方向上持续发展。以台湾为例，政府制订了鼓励外销的产业政策，并透过贷款、补贴、减税、进口管制、技术移转等方法来扶助工业。政府是一只看不见的手，完全支配着经济的发展。然而，吊诡的是，在台湾的学界却对政府的主导，拥有两套截然不同的评价：一批人认为台湾经济长期被公营与党营事业控制，而有极为负面的印象（如刘进庆，1975；陈师孟等，1991）；而另一批人则将经济成长完全归功于国民党，而对政府管制有极高的评价（如 Kuo, 1983；高希均、李诚，1991）。

持平而论，上面三种说法都像瞎子摸象一样，多多少少都掌握了部分的真实。虽然我们无意否定文化、市场、政经等结构因素的重要性，然